



MOBILITÉ

LA CAISSE DES DÉPÔTS CARTOGRAPHIE SES COMPÉTENCES

L'institution financière publique expérimente la plateforme de 365Talents. Dopée à l'intelligence artificielle, elle favorise la mobilité interne en soumettant aux collaborateurs des suggestions de poste et de formations.

La Caisse des dépôts teste les apports de l'intelligence artificielle pour mieux identifier les compétences de ses collaborateurs. Objectif : leur proposer des opportunités de postes et des formations personnalisées, en complément de l'accompagnement individuel réalisé par les équipes RH. Baptisée Talents & Vous, cette expérimentation, lancée en janvier 2019, fait appel à 365Talents, une solution éditée par la start-up française éponyme. Pour cartographier les savoirs internes, 365Talents reprend les informations du référentiel de GPEC de l'établissement public qu'elle complète par les compétences déclarées par le collaborateur. Ce dernier dispose pour cela d'une interface où il renseigne ses données, la solution lui soumettant des suggestions personnalisées.

« Un employé peut déclarer aussi bien des compétences techniques, que comportementales ou extraprofessionnelles, explique Émilie Muelle, cheffe de projet SI mobilité/recrutement à la DRH. Exercer des responsabilités dans une association sportive ou culturelle induit, par exemple, des compétences transférables dans le cadre professionnel. »

Au total, 365Talents recense près de 800 aptitudes dont beaucoup n'étaient pas connues de la DRH. « L'une des compétences de notre référentiel est, par exemple, la maîtrise d'outils bureautiques et digitaux, mais elle n'est pas assez "fine". La solution de 365Talents permet de descendre et de préciser les savoirs liés à tel logiciel ou tel langage de programmation. Ainsi, nous pouvons nous appuyer sur une cartographie des compétences dynamiques, complète Émilie Muelle. Nous poursuivons, en parallèle, l'enrichissement de notre référentiel, en travaillant avec des managers et des experts sur leur filière métier et en l'alimentant des déclarations des collaborateurs dans l'outil. »

UN OUTIL AUTO-APPRENANT

Le référentiel de 365Talents a été construit en miroir de celui de GPEC de la Caisse des dépôts. « Chaque compétence déclarée par un collaborateur

doit ensuite être intégrée dans ce référentiel. Heureusement, l'outil est auto-apprenant. Au fil du temps, il suggère une pré-catégorisation de chaque savoir. Il identifie également les doublons. Cela allège le travail d'administration des données. » Entité interne de l'établissement public, La fabrique digitale a été associée à l'expérimentation pour accompagner l'équipe projet sur les aspects les plus techniques et challenger l'outil. L'intelligence artificielle véhiculant un certain nombre de fantasmes, une démonstration et une session de questions-réponses ont été organisées pour les équipes RH. « Il a notamment été utile de rappeler les objectifs, estime Émilie Muelle. L'outil ne remplace pas le travail des équipes RH, mais vise plutôt à libérer du temps pour se consacrer à des activités à valeur ajoutée. » La détection facilitée des compétences rendant la phase de sourcing plus aisée, les équipes RH peuvent davantage se concentrer sur l'accompagnement des collaborateurs.

Au-delà de la mobilité interne, 365Talents permet d'identifier des collaborateurs pour des besoins ponctuels. Par exemple, la direction des achats a récemment mené un appel d'offres pour la traduction de documents financiers. Elle recherchait dans ce cadre des collaborateurs pour les aider à

évaluer les prestataires. L'outil a permis d'identifier les salariés possédant ces compétences linguistiques et de leur proposer de participer à l'évaluation des traducteurs.

395 PROFILS « PERTINENTS »

L'expérimentation s'est terminée en mai dernier. 958 collaborateurs étaient invités à participer à cette phase pilote, sur la base du volontariat. Issus des différents services d'une même direction, cadres et non-cadres, juniors et seniors, ils étaient représentatifs de la population de la Caisse des dépôts. Parmi ces 958 salariés, 551 ont créé leur compte dont 395 profils ont été jugés « pertinents », c'est-à-dire dont le profil était complet.

Pour l'étape suivante, qui consiste à étendre progressivement le périmètre du projet, la Caisse des dépôts attend la V2 de 365Talents. Parmi les nouvelles fonctionnalités de cette nouvelle version, l'outil expliquera au collaborateur pourquoi cette compétence lui est suggérée et pourquoi il reçoit cette opportunité. « Cette explicabilité du fonctionnement de l'algorithme est nécessaire pour éviter l'effet boîte noire. » Si le résultat de cette seconde étape est positif, le déploiement sera généralisé à l'ensemble de l'établissement public au cours de l'année 2020.

XAVIER BISEUL

« Nous poursuivons l'enrichissement de notre référentiel, en travaillant avec des managers et des experts sur leur filière métier et en l'alimentant des déclarations des collaborateurs. »